

ПРАВО

Как защитить коммерческую тайну?

20.02.2015 / Андис Буркевицс, присяжный адвокат бюро присяжных адвокатов "Sorainen"

<http://www.ifinances.lv/ru/tiesibas?doc=94>



Публицистическое фото

Работник, при выполнении рабочих обязанностей, часто имеет доступ к информации, которая, при попадании "в чужие руки", может создать нежелательные для работодателя последствия. Чем шире круг работников, которые имеют доступ к информации, тем больше риск, что она может быть использована вопреки интересам работодателя. Поэтому работодатель заинтересован в том, чтобы защитить себя от подобных рисков.

Наиболее эффективно защитить свои интересы получится, если это будет обдумано заранее. Поэтому следует помнить о законной обязанности работника соблюдать конфиденциальность, а также о других средствах, имеющихся в распоряжении

работодателя, для обеспечения того, чтобы работник не был заинтересован раскрывать коммерческую тайну работодателя. На этот раз не буду анализировать возможные меры, какие работодатель может принять по отношению к конкурентам, которые незаконным путем получили информацию, содержащую его коммерческую тайну.

Обязанность работника о неразглашении

В соответствии с частью 1 статьи 83 Закона "О труде" (ЗТ), работник обязан не разглашать оказавшуюся в его распоряжении информацию, являющуюся коммерческой тайной работодателя. Часть 2 данной статьи предусматривает обязанность работника заботиться о том, чтобы относящаяся к выполнению его работы и содержащая коммерческие тайны информация не была прямо или косвенно доступна третьим лицам.

Что может быть коммерческой тайной?

Чтобы работник знал, какую информацию нельзя разглашать и о какой сохранности информации он должен заботиться, [ЗТ](#) обязывает работодателя в письменной форме указать, какую информацию следует считать коммерческой тайной работодателя.

Правда, в статье 83 [ЗТ](#) указано только, что работник не может разглашать коммерческую тайну, но то, какой информации или делам коммерсант может придать статус коммерческой тайны, определяет часть 1 статьи 19 [Коммерческого закона](#) (КЗ). Это положение включает в себя признаки, которым должна соответствовать информация или дела, которым коммерсант хочет присвоить статус коммерческой тайны, а именно:

- они входят в предприятие коммерсанта или тесно с ним связаны;
- они общедоступны третьим лицам;
- у них есть или может быть имущественная или не имущественная стоимость;
- ее попадание в распоряжение другого лица может нанести убытки коммерсанту;
- коммерсант осуществил соответствующие для конкретной ситуации разумные мероприятия по сохранению коммерческой тайны.

Тем не менее, коммерсант может желать, а в некоторых случаях, он даже обязан (например, в соответствии с частью 1 статьи 27 [Закона "О защите данных физических лиц"](#), работодатель обязан обеспечить, чтобы его работники, которые вовлечены в обработку персональных данных, в письменном виде обязались сохранять и незаконно не разглашать личные данные) защитить от разглашения также другую информацию, которая считается конфиденциальной (например, список адресов места жительства работников). Кроме того, в соответствии со статьей 19 [КЗ](#), коммерческая тайна может быть только у коммерсанта, однако, работодателями могут быть не только коммерсанты, но и, например, самозанятые лица, которым также важно защитить информацию, например, о правилах, включенных в договоры с клиентами.

Таким образом, содержащуюся в статье 83 [ЗТ](#) обязанность неразглашения коммерческой тайны нужно толковать более широко и она относится к любой конфиденциальной информации, к которой у работодателя есть разумный интерес, независимо от того, является он коммерсантом или нет, не разглашать ее за пределами предприятия.

Кроме того, судебная практика признает, что настолько, насколько это относится к расторжению трудового договора с работником в связи с совершенным им нарушением, нет определяющего значения, классифицировал ли отдельно работодатель соответствующую информацию как коммерческую тайну, поскольку противоправным действием со стороны работника является разглашение любой конфиденциальной информации, так как это запрещено описанием должности работника, правилами рабочего распорядка или другими связующими для работника документами[1]. Точно так же, обязанность неразглашения запрещает работнику использовать коммерческие тайны работодателя в своих собственных интересах даже тогда, когда формально коммерческая тайна другому лицу не разглашается.

Коммерческая тайна после прекращения трудовых отношений

Есть разные мнения относительно того, относится ли установленная в статье 83 [ЗТ](#) обязанность неразглашения только на время, пока между работодателем и работником существуют трудовые правовые отношения, или эта обязанность обязывает работника сохранять тайну даже после прекращения трудовых отношений. Учитывая, что часть 2 статьи 19 [КЗ](#) предусматривает для коммерсанта исключительные права на коммерческую тайну, а также в пункте 3 настоящей статьи определено, что коммерсант вправе требовать защиты коммерческой тайны, и это право никак не ограничено во времени, можно аргументировать, что прекращение трудовых отношений само собой автоматически не освобождает работника от обязанности не разглашать коммерческую тайну теперь уже бывшего работодателя.

Тем не менее, чтобы избежать недоразумений, учитывая, что в споре работник всегда будет считаться "слабой" стороной, было бы целесообразно в трудовом договоре (или при заключении отдельного соглашения о соблюдении конфиденциальности) четко указать, какую именно информацию, содержащую коммерческую тайну, запрещено разглашать или иным образом использовать ее вопреки интересам работодателя, и что это требование действует также после прекращения трудовых отношений. Такую обязанность можно включать в правила рабочего распорядка или в изданный работодателем в одностороннем порядке приказ, адресатом которого является конкретный работник.

Кроме того, обязанность неразглашения коммерческой тайны отделима от регулируемого в статьях 84 и 85 [ЗТ](#) соглашения об ограничении конкуренции после прекращения трудовых отношений. За соблюдение ограничения конкуренции работодатель обязан выплачивать работнику соответствующую ежемесячную компенсацию до тех пор, пока работник не имеет права разглашать коммерческую тайну работодателя даже после прекращения трудовых отношений без какой-либо особой дополнительной компенсации от работодателя.

Как работодатель может предотвратить разглашение коммерческой тайны?

Помимо того, что работодатель обязан указать, какую информацию следует считать коммерческой тайной или другого вида конфиденциальной информацией, он обязан в письменном виде информировать работников, а также обязан провести различные меры по физической защите коммерческой тайны технического и организационного характера, также рекомендуется в трудовом договоре (или позже при заключении отдельного соглашения) предусмотреть обязанность работника в случае незаконного разглашения коммерческой тайны уплатить работодателю штраф в разумном размере.

Соглашение о неустойке рекомендуется, поскольку для успешного применения неустойки остается только констатировать допущенное противоправное действие другой стороны, т. е. работника (в данном случае незаконное разглашение коммерческой тайны), которое нарушает заключенный договор, а также доказать то, что работник виноват в этом. В отличие от основания на возмещение убытков, которое также включает в себя констатирование существования и размера убытка, и обнаружение причинно-следственной связи между противоправным нарушением и убытками, взыскание неустойки относительно просто и может произойти сразу после нарушения.

Открытым остается обсуждение вопроса о том, можно ли предусмотреть, что работник обязан заплатить неустойку за разглашение коммерческой тайны, которое произошло в период, когда между работодателем и работником еще существуют трудовые правовые отношения. Таким образом, вопрос в том, может ли подобная договоренность считаться такой, которая вопреки положениям статьи 6 [ЗТ](#) ухудшает правовую позицию работника.

Например, по поводу возможности предусмотреть обязанность работника платить неустойку в соглашении об ограничении конкуренции после прекращения трудовых отношений в случае нарушения, Департамент по гражданским делам Сената ВС ЛР отдельно подчеркнул, что соглашение о неустойке в данном случае является приемлемым, поскольку соглашение об ограничении конкуренции само по себе не влияет на правовой статус работника во время существования трудовых отношений, но относится к периоду после прекращения трудовых отношений[2].

Таким образом, можно сделать вывод, что также соглашение об обязанности выплатить неустойку в случае противоправного разглашения коммерческой тайны было бы законным только в случаях, когда работник незаконно разгласил коммерческую тайну или воспользовался информацией уже после прекращения трудовых отношений. В противном случае, нельзя было бы сказать, что такое соглашение относится к временному периоду после прекращения трудовых отношений.

Точно так же, в случае прекращения трудовых отношений работодатель должен следить за тем, чтобы работник вернул работодателю все имеющиеся в его распоряжении документы и другие носители информации, которые могут содержать информацию, являющуюся коммерческой тайной работодателя. В некоторых странах, например, в Дании, практикуются интервью с работниками до фактической даты прекращения трудовых отношений, чтобы, в частности, снова напомнить им их обязанности по отношению к работодателю, которые остаются в силе даже после прекращения трудовых отношений.

Если коммерческая тайна разглашена

Если работник в течение трудовых отношений раскрыл коммерческую тайну, работодатель может наказать его замечанием или выговором, или расторгнуть трудовой договор. Но следует отметить, что даже такое нарушение, как противоправное разглашение коммерческой тайны само по себе еще не является основанием для расторжения трудового договора со стороны работодателя. Также, как и в случае любого нарушения, при принятии решения о возможном расторжении трудового договора, необходимо соблюдать требования части 2 статьи 101 [ЗТ](#), т.е. от сотрудника нужно запросить объяснение и оценить тяжесть совершенного нарушения, обстоятельства, при которых оно было совершено, а также личные качества работника и его предыдущую работу. Если эти требования не будут соблюдены, увольнение работника может быть признано незаконным, даже если работодатель сможет доказать, что была противоправно разглашена коммерческая тайна, и данное нарушение было допущено конкретным работником.

В случае разглашения коммерческой тайны, независимо от того, произошло разглашение во время существования трудовых отношений или после них, работнику можно предъявить иск о возыскании причиненных убытков. Успех такого иска будет зависеть от того, сможет ли работодатель доказать, что был нанесены убытки, их размер и то, что причиной возникновения убытков стала противоправно разглашенная работником коммерческая тайна. Если с работником заключено соглашение,

предусматривающее в случае противоправного разглашения коммерческой тайны обязанность платить работодателю неустойку, тогда будет легче взыскать неустойку с работника.

Так же за незаконное приобретение коммерческой тайны для собственного использования или для разглашения либо использования другим лицом, а также за незаконное разглашение коммерческой тайны другому лицу с той же целью, статьей 200 [Уголовного закона](#) предусмотрена уголовная ответственность.

[1] см. сделанный в декабре 2004 года обзор судебной практики обобщающей части Пленума и судебной практики Верховного суда (ВС) Латвийской Республики (ЛР) "О применении законов при решении судебных споров, связанных с расторжением или внесением поправок к трудовому договору"

[2] см. решение Департамента по гражданским делам Сената ВС ЛР от 04.06.2008 по делу № SKC-377